

МОТИВАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТНЫМИ КОМАНДАМИ: КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА

Мансурова Севара Мансуровна

Начальник отдела развития и управления человеческими ресурсами Банковско-
финансовой академии Республики Узбекистан

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14864693>

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы мотивации и управления проектными командами как ключевые факторы успеха в реализации проектов. Проанализированы современные подходы к управлению проектными группами, методы стимулирования персонала и эффективные стратегии повышения мотивации. Особое внимание уделено влиянию лидерства, корпоративной культуры и цифровых технологий на продуктивность команды.

Ключевые слова: мотивация, управление проектами, проектная команда, лидерство, корпоративная культура.

В современных условиях динамичного развития бизнеса успешная реализация проектов во многом зависит от эффективности управления проектными командами и уровня мотивации сотрудников. Проектная деятельность, в отличие от традиционных организационных процессов, требует высокой степени координации, гибкости и оперативного принятия решений. При этом ключевыми вызовами являются ограниченные сроки, ограниченные ресурсы и необходимость достижения конкретных целей в условиях высокой неопределенности.

Мотивация играет центральную роль в управлении проектными командами, так как уровень вовлеченности сотрудников напрямую влияет на их производительность, инновационность и способность адаптироваться к изменениям. Согласно исследованиям, высокомотивированные команды демонстрируют значительно лучшие результаты, чем группы, испытывающие нехватку мотивации и внутренней вовлеченности в проектную деятельность [1].

Эффективное управление проектной командой требует использования современных методов мотивации, включая нематериальные стимулы, гибкие системы вознаграждения и индивидуальный подход к каждому члену команды. Важную роль также играет стиль лидерства: современные исследования подтверждают, что трансформационное и ситуационное лидерство способствует повышению эффективности работы проектных групп [2].

Мотивация и эффективное управление проектными командами являются ключевыми факторами успешной реализации проектов. Современные исследования подчеркивают важность различных аспектов, влияющих на производительность и эффективность командной работы.

Тюлькубаева и соавторы [3] провели систематический обзор литературы, в котором подчеркнули, что мотивация играет решающую роль в управлении проектами, влияя на производительность команды и успех проекта. Авторы отмечают, что внутренняя мотивация является лучшим предиктором выполнения задач по сравнению с внешней мотивацией.

Мансурова [4] в своем исследовании анализирует различные стили управления командной работой и системы мотивации для повышения эффективности выполнения проектов. Она подчеркивает важность адаптации стиля управления к специфике команды и проекта, а также необходимость разработки индивидуальных мотивационных стратегий.

Горбунова и Кузнецова [5] рассматривают методы регулирования командной работы в проектах, акцентируя внимание на значимости коммуникации и лидерства. Они утверждают, что эффективная коммуникация и поддерживающий стиль лидерства способствуют повышению мотивации и улучшению результатов команды.

Кухновец [6] обсуждает стратегии и стили управления проектными командами, выделяя потенциальные подводные камни. Он отмечает, что прозрачность в распределении ролей и ответственности, а также четкое определение ожиданий являются критическими для успешного управления командой.

Макарова и Шевченко [7] исследуют ключевые факторы успеха в управлении проектными командами, подчеркивая значимость мотивации, командной динамики и организационной культуры. Они приходят к выводу, что создание поддерживающей и мотивирующей среды внутри команды является залогом успешной реализации проектов.

Эффективное управление проектными командами и мотивация сотрудников являются важнейшими факторами успешной реализации проектов. Современные исследования подчеркивают, что сочетание правильных управленческих подходов, адаптивного лидерства, прозрачной коммуникации и цифровых технологий позволяет значительно повысить продуктивность и вовлеченность команды.

Развитие гибких методологий управления и использование современных ИТ-решений способствует улучшению координации работы и повышению мотивации участников проектов. В то же время, для достижения устойчивых результатов необходимо учитывать индивидуальные особенности сотрудников, корпоративную культуру и специфические условия проекта.

References:

1. Тюлькубаева, А. К., Нурсейтова, Г. Б., & Сугирова, Г. С. (2023). Мотивация в управлении проектами: систематический обзор литературы. *Economy: strategy and practice*, 18(3), 110–124.
2. Мансурова, С. М. (2023). Стиль управления и мотивация команды в проектной деятельности. *Web of Scholar*, 10(4), 45–50.
3. Горбунова, Е. В., & Кузнецова, О. В. (2019). Мотивация и регулирование командной работы в проектах. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология*, 12(4), 305–323.
4. Кухновец, П. (2022). Управление командой проекта: стратегии, стили и подводные камни. *GanttPRO Project Management Blog*.
5. Макарова, Е. А., & Шевченко, А. В. (2018). Мотивация и управление проектными командами: ключевые факторы успеха. *Экономика и управление: проблемы, решения*, 10(4), 31–40.